

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Klare Grundwerte und Prozesse

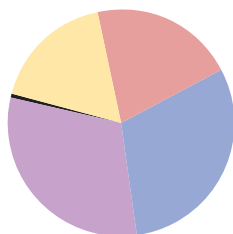
Für den zukünftigen Erfolg der Dätwyler Gruppe in den internationalen Industriemärkten sind qualifizierte und engagierte Mitarbeitende besonders wichtig. Das Unternehmen legt daher besonders Wert auf faire und sichere Arbeitsbedingungen, eine fundierte Aus- und Weiterbildung sowie eine Unternehmenskultur mit hoher Identifikation. Eine dezentrale Struktur fördert die Eigenverantwortung und die Nähe zum Kunden.

Zusammensetzung der Belegschaft

Ende 2009 beschäftigte die Dätwyler Gruppe – umgerechnet auf Vollzeitstellen – weltweit 4 332 Mitarbeitende in 22 Ländern. Das waren 101 Personeneinheiten oder 2.3% weniger als im Vorjahr.

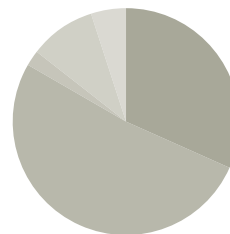
Dieser Rückgang ist eine Folge der weltweiten Wirtschaftskrise im ersten Halbjahr 2009, der sich auch Dätwyler nicht entziehen konnte. Aufgrund des starken Nachfrageeinbruchs war insbesondere im Fachhandel beim Dätwyler Unternehmen Maag-technik der Abbau von Mitarbeitenden nicht zu umgehen. Dieser wurde so sozialverträglich wie möglich vorgenommen. Basierend auf der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 4 410 betrug der Umsatz pro Personeneinheit CHF 252 471 und nahm damit im Vergleich zum Vorjahr um 10.3% ab. Die Fluktuationsrate belief sich im Berichtsjahr aufgrund von Abbaumassnahmen an vereinzelten Standorten gruppenweit auf 13.1%. Gesamthaft waren 3 938 Mitarbeitende als Vollzeit- und 394 Mitarbeitende als Teilzeitangestellte tätig. Der Frauenanteil

Mitarbeitende (Einheiten) nach Konzernbereichen



- Kabel 17.5%
- Gummi 20.8%
- Pharmazeutische Verpackungen 30.4%
- Technische Komponenten 30.9%
- Holding- und Finanzgesellschaften 0.4%

Mitarbeitende (Einheiten) nach Regionen



- Schweiz 31.9%
- Europäische Union 51.5%
- Übriges Europa 2.2%
- Nordamerika 9.6%
- Ferner Osten 4.8%



Hohe Identifikation und kurze Reaktionszeiten durch Entscheidungskompetenz nahe am Markt.

in der Gesamtbelegschaft betrug 31.7%, während der Frauenanteil in Kaderpositionen bei 15.6% lag. Die Indikatoren zum Personal basieren auf Personeneinheiten.

Faire Anstellungsbedingungen

Die Unternehmen der Dätwyler Gruppe sorgen für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und faire Anstellungsbedingungen, zahlen gerechte Löhne und bieten landes- und branchenübliche Sozialleistungen an. Der Personalaufwand inklusive Sozialleistungen belief sich im Berichtsjahr auf CHF 326.6 Mio. Bei betrieblichen Massnahmen werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt, wobei es einen konstruktiven Dialog mit den innerbetrieblichen Personalvertretungen gibt. Im Jahr 2009 erhielt der Compliance Officer (aktuell der CFO) keine Meldungen über mutmassliche Diskriminierungen in Dätwyler Unternehmen. Durch kontinuierliche Sensibilisierung und Unterstützung der Führungskräfte leistet Dätwyler einen Beitrag zur generellen Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsprozess. Eine Beteiligung am Salärvergleich von Swissmem, dem Verband der Schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, hat gezeigt, dass in den Konzernbereichen Kabel und Gummi an den beiden Schweizer Hauptproduktionsstandorten die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern gegeben ist.

Kompetenz und Sicherheit dank Weiterbildung

Die Unternehmen der Dätwyler Gruppe sorgen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheits-Management und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. In 2009 gab es keine Todesfälle als Folge von Unfällen. Betriebsunfälle führten gruppenweit zu Absenzen von 1901 Tagen, was 0.18% der totalen Arbeitstage entspricht. Insgesamt kam es zu Ausfällen durch Krankheit sowie Betriebs- und Nicht-Betriebsunfälle von 49 374 Tagen. Dies entspricht einer Absenzenrate von 4.67%.

Die Märkte, in denen die Dätwyler Gruppe tätig ist, verlangen fundiert ausgebildete und permanent weitergebildete Mitarbeitende. Die Anstrengungen in der Ausbildung junger Berufsleute zeigen sich unter anderem in den 148 Lehrstellen, die die Un-

ternehmen der Dätwyler Gruppe weltweit anbieten. Regelmässige Spitzenplatzierungen der Lehrlinge in nationalen Wettbewerben sind Beleg für eine fachlich hochstehende Ausbildung in den Lehrwerkstätten. Weiterbildungsprogramme zur Entwicklung der fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeitenden werden über alle Hierarchiestufen hinweg unterstützt. So hat zum Beispiel der Konzernbereich Pharmazeutische Verpackungen 2009 rund CHF 1 Mio. in die Aus- und Weiterbildung investiert.

Benchmarking auch bei der Mitarbeiterumfrage

Die Dätwyler Gruppe hat 2008 eine konzernweit einheitliche Mitarbeiterumfrage eingeführt. Diese wird jährlich mit einem schriftlichen Fragebogen in Zusammenarbeit mit einem externen Spezialisten durchgeführt. So ist die Anonymität der Mitarbeitenden gewährleistet. Durch die erstmalige Berücksichtigung der ELFA Gruppe wurde 2009 die Umfrage von acht auf 17 Sprachen ausgebaut. Die durchschnittliche Rücklaufquote ist von 67% im Vorjahr auf 76% im Berichtsjahr gestiegen. Das Konzept der Umfrage basiert auf der Idee des Benchmarkings. Durch die Erfahrung des externen Spezialisten ist es möglich, die Dätwyler Resultate mit einem Pool von 18 000 Schweizer Angestellten zu vergleichen. Die Mehrheit der Dätwyler Standorte liegt im Rahmen des externen Benchmarks. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich 2009 die Resultate aller Konzernbereiche verbessert. Die Umfrageergebnisse liefern wertvolle Grundlagen zur Erarbeitung und Umsetzung von Verbesserungsmassnahmen in allen Konzernbereichen. Die Massnahmen zur Steigerung des Commitments der Mitarbeitenden sind Teil des systematischen Führungsprozesses.